

## **ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**Е.Н. Коробова**

Витебский государственный технологический университет, kor\_elena@tut.by

Региональный рынок труда является динамичной системой, особенно в условиях трансформационного периода развития экономики, так как на его состояние оказывают влияние шоки двух типов. Первый тип обусловлен используемыми инструментами макроэкономической политики, влияние которой происходит практически однонаправлено на все региональные рынки труда в рамках государства (симметричные шоки). Второй тип – это асимметричные шоки, которые по-разному влияют на сегменты рынка труда, что усиливает их региональную дифференциацию [3].

Доминирующим и определяющим фактором существования такой дифференциации региональных рынков труда выступает структура занятости в регионе. Как показывают результаты эмпирических исследований [2], наиболее сильное влияние на состояние регионального рынка труда оказывает экономическая политика региона, уровень концентрации и специализации промышленности региона и отраслевая структура занятости. Исследователи пришли к выводу о том, что региональная экономическая политика, направленная на развитие малого и среднего бизнеса, частного сектора, инфраструктуры улучшает состояние регионального рынка труда. В условиях благоприятной экономической конъюнктуры концентрация промышленности в регионе выступает значимым фактором, оказывающим влияние на состояние регионального рынка труда. При этом риск безработицы выше (при прочих равных условиях) в регионах с высокой долей занятости в сельском хозяйстве. В случае, когда региональная специализация промышленности затрагивает кризисные отрасли, концентрация рабочих мест приводит к негативным последствиям.

В результате структурных экономических изменений проявляется эффект диверсификации региональной структуры занятости. Ряд авторов (Ф. Агийон, О. Бланшар) данные процессы рассматривают через двухсекторную модель, в рамках которой предполагается существование «старого» и «нового» секторов экономики. В этих условиях осуществляется перелив инвестиционных ресурсов из «старого» в «новый» сектор экономики, что является своеобразным «магнитом» для экономических ресурсов, в том числе и трудовых. Поэтому, согласно двухсекторной модели, уровень и продолжительность безработицы в регионе зависят от характера высвобождения персонала «старым» сектором и от масштаба привлечения персонала «новым» сектором. Стагнирующие отрасли

экономики теряют персонал, а развивающиеся – его приобретают. Уровень и продолжительность безработицы определяются масштабами и пропорциями высвобождения и привлечения персонала. Вследствие этого диверсифицированная структура занятости более устойчива к рискам за счет ее способности компенсировать рост безработицы в одних отраслях расширением занятости в других [1]. Если регион проводит экономическую политику, направленную на расширение спроса на труд в новом секторе, риск безработицы уменьшается. Если регион имеет незначительную долю частного сектора, низкий уровень развития инфраструктуры, образования персонала, недостаточные инвестиции в человеческий капитал, риск безработицы увеличивается. Это справедливо как для сельскохозяйственных, промышленных, так и для диверсифицированных регионов. При этом в тех регионах, где экономическая политика делает акцент на повышении эффективности институциональной структуры занятости, риск безработицы снижается.

Таким образом, становится очевидным наличие тесной связи между региональным рынком труда и рынком товаров и услуг, региональной политикой. Однако эти теоретические зависимости на практике реализуются с некоторыми трудностями. Начавшиеся структурные изменения в экономике Республики Беларусь требуют от человека современных знаний, владения новыми подходами и методами работы, непрерывного развития, что трудно обеспечить в краткосрочном периоде. Поэтому инвестиции часто не приносят ожидаемого результата и основные барьеры сводятся к отсутствию достаточной квалификации и компетенций работников, отвечающих современному уровню развития техники и технологии отдельных производств. В этом Республика Беларусь сталкивается с проблемами, характерными для многих стран с переходной экономикой, практика которых показывает, что многие проблемы трансформационного периода имеют один источник: образование и квалификация работников. Исследования Всемирного банка и Европейского банка реконструкции и развития доказывают, что большинство проблем в деятельности и развитии предприятий в странах Восточного партнерства связано подбором квалифицированных кадров [4].

В настоящее время серьезные дисбалансы на рынке труда сложились в Республике Беларусь из-за изменений в профессионально-квалификационной структуре занятости. Положение усугубляется неравномерным распределением трудовых ресурсов по регионам и размещением производств, что определяет разный уровень и качество жизни населения. С изменением отраслевой структуры экономики связаны региональные диспропорции занятости. Результаты теоретических и эмпирических исследований зарубежных и отечественных ученых свидетельствуют о том, что унифицированный подход и усредненные оценки ситуации на рынке труда являются мало эффективными, так как для создания эффективной структуры занятости в экономике и реализации основных целей макроэкономической политики страны необходимы: учет отраслевой специализации региональных рынков труда, оценка факторов экономической политики на уровне регионов и дифференцированное регулирование региональных рынков труда [1]. В связи с этим, разрабатываемые Государственные программы содействия занятости населения без учета регионального фактора являются недостаточно результативными.

В тоже время из-за структурных несоответствий недостаток квалифицированного персонала сочетается со значительным количеством свободных рабочих мест. Преодоление обозначенных проблем целесообразно рассматривать в плоскости региональных рынков труда. Это комплексная проблема, требующая согласования рынка труда, товарных рынков и рынка образовательных услуг. Построение инновационной экономики требует развития новых компетенций, знаний и навыков, поэтому особую актуальность приобретают вопросы формирования адекватной изменениям региональной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов.

#### ***Список использованных источников:***

1. Блинова, Т.В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. – Москва : РПЭИ, 2002. – 46 с.
2. Бродский, Б.Е. Лекции по макроэкономике переходного периода: учеб. пособие для вузов / Б.Е. Бродский ; Гос. ун-т. – Высшая школа экономики. – Москва : Изд. дом ГУ – ВШЭ, 2005. – 223 с.
3. Капелюшников, Р.И. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений / Р.И. Капелюшников [и др.]. – Москва : ОГИ, 2003. – 67 с.
4. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. Сокращенный вариант // Европейский фонд образования [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа: <http://213.215.218.75/pubmgmt.nsf/NOTE8A9HKF.pdf>. — Дата доступа: 15.11.2010.